

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP MOTIVASI  
KINERJA PEGAWAI DI BADAN NARKOTIKA  
NASIONAL PROVINSI RIAU**



**SKRIPSI**

Diajukan Kepada Fakultas Dakwah dan Komunikasi  
Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau  
Untuk Memenuhi Syarat Memperoleh Gelar Serjana Satu (1) Sosial (S.Sos)

**Oleh**

**RAJA RAFILLAH**  
**NIM. 11642202861**

**JURUSAN BIMBINGAN KONSELING ISLAM  
FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM  
RIAU  
2020**

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta dilindungi Undang-Undang



© HAK Cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

KEMENTERIAN AGAMA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU  
FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI  
كلية الدعوة و الاتصال  
FACULTY OF DAKWAH AND COMMUNICATION  
Jl. H.R. Soebrantas KM.15 No. 155 Tuah Madani Tampan - Pekanbaru 28293 PO Box. 1004 Telp. 0761-562051  
Fax. 0761-562052 Web. www.uin-suska.ac.id, E-mail: iain-sq@Pekanbaru-indo.net.id

PENGESAHAN UJIAN MUNAQASYAH

Yang bertandatangan dibawah ini adalah Penguji Pada Ujian Munaqasyah Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sultan Syarif Kasim Riau dengan ini menyatakan bahwa mahasiswa berikut ini:

Nama : RAJA RAFILLAH  
NIM : 11642202861  
Judul : PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP MOTIVASI KINERJA PEGAWAI DI BADAN NARKOTIKA NASIONAL PROVINSI RIAU

Telah dimunaqasyahkan pada Pada Sidang Ujian Sarjana Fakultas Dakwah dan Komunikasi pada:  
Hari : SENIN  
Tanggal : 10 AGUSTUS 2020

Dapat diterima dan disetujui sebagai salah satu syarat memperoleh gelar sarjana Strata Satu (S1) Program Studi Bimbingan Konseling Islam di Fakultas Dakwah dan komunikasi UIN Sultan Syarif kasim Riau.

Pekanbaru, Agustus 2020

Dekan Fakultas Dakwah dan komunikasi  
  
**Dr. Nurdin, MA**  
NIP.19660620 200604 1 015  
Tim Penguji

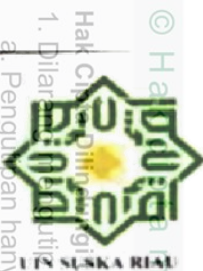
Ketua/ Penguji I  
  
**Dr. Azni, M.Ag**  
NIP. 19701010 2007011 051

Sekretaris/ Penguji II  
  
**Nurianis, S.Ag, MA**  
NIP. 19690927 200901 2 003

Penguji III  
  
**Rahmad, M.Pd**  
NIP. 19781212 201101 1 006

Penguji IV  
  
**Zulamri, MA**  
NIP. 19740702 200801 1 009

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



KEMENTERIAN AGAMA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU  
FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI  
كلية الدعوة و علم الاتصال  
FACULTY OF DAKWAH AND COMMUNICATION  
Jl. H.R. Soebrantas No 155 KM.18 Simpang Baru Panam Pekanbaru 28293 PO.Box. 1004 Telp. 0761-562223  
Fax. 0761-562052 Web: www.uin-suska.ac.id E-mail: iain-sq@pekanbaru-indo.net.id

**PERSETUJUAN PEMBIMBING SKRIPSI**

Setelah melakukan bimbingan, arahan, koreksi, dan perbaikan sebagaimana mestinya terhadap penulis skripsi saudara :

Nama : Raja Rafillah

NIM : 11642202861

Judul Skripsi : Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kinerja Pegawai di Badan Narkotika Nasional Provinsi Riau

Kami berpendapat bahwa skripsi tersebut sudah dapat diajukan untuk di munaqasahkan guna melengkapi tugas dan memenuhi salah satu syarat untuk mencapai gelar Sarjana Sosial (S.Sos).

Harapan kami semoga dalam waktu dekat, yang bersangkutan dapat dipanggil untuk diuji dalam sidang ujian Munaqasah Fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Pembimbing

**Dr. Miftahuddin, M.Ag**  
19750511 200312 1 003

Mengetahui,

Ketua Jurusan Bimbingan Konseling Islam

**Listiawati Susanti, S.Ag, MA**  
NIP: 197207122000032003

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.





2. Dilarang mengumumkannya dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber: a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah. b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

KEMENTERIAN AGAMA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU  
FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI

كلية الدعوة و علم الاتصال

FACULTY OF DAKWAH AND COMMUNICATION

Jl. H.R. Soebrantas No.155 KM.18 Simpang Baru Panam Pekanbaru 28293 PO.Box. 1004 Telp. 0761-562223  
Fax. 0761-562052 Web.www.uin-suska.ac.id, E-mail: iain-sq@pekanbaru-indo.net.id

LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN/ORIENTASI

Saya yang bertandatangan dibawah ini :

Nama : Raja Rafillah

NIM : 11642202861

Tempat/Tanggal Lahir : Pangean, 08 Januari 1998

Jurusan : Bimbingan Konseling Islam

Judul Skripsi : **Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kinerja Pegawai Di Badan Narkotika Nasional Provinsi Riau**

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa penulisan skripsi ini berdasarkan hasil penelitian.

Pemikiran dan pemaparan asli dari gaya sendiri. Baik untuk naskah laporan maupun kegiatan yang tercantum sebagai bagian dari skripsi ini. Jika terdapat karya orang lain, saya akan mencantumkan sumber yang jelas.

Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidak benaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh dengan karya tulis ini sesuai dengan peraturan yang berlaku di Fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau serta undang-undang yang berlaku.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan keadaan sadar tanpa paksaan dari pihak manapun.

Pekanbaru, 25 Agustus 2020

Yang membuat pernyataan

Raja Rafillah

NIM. 11642202861



# Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## KEMENTERIAN AGAMA UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI

كلية الدعوة و علم الاتصال

FACULTY OF DAKWAH AND COMMUNICATION

Jl. H.R. Soebrandt No.155 KM.18 Simpang Baru Panam Pekanbaru 28293 PO.Box. 1004 Telp. 0761-562223  
Fax. 0761-562052 Web. www.uin-suska.ac.id, E-mail: iain-sq@pekanbaru-indo.net.id

Pekanbaru, 27 Juli 2020

Dosen Pembimbing Skripsi

Nomor : Nota Dinas

Lampiran : 5 (Eksemplar) Skripsi

Hal : Pengajuan Ujian Skripsi

a.n Raja Rafillah

*Asslamu'alaikum Wr.Wb*

Setelah kami mengadakan pemeriksaan atau perubahan seperlunya guna kesempurnaan skripsi ini, maka kami sebagai pembimbing skripsi saudari Raja Rafillah NIM. 11642202861 dengan judul "**Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kinerja Pegawai di Badan Narkotika Nasional Provinsi Riau**" telah dapat diajukan untuk mengikuti ujian Munaqasah guna memperoleh gelar Sarjana Sosial (S.Sos) dalam bidang Bimbingan dan Konseling Islam Fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Harapan kami semoga dalam waktu dekat, yang bersangkutan dapat dipanggil untuk diuji dalam sidang ujian Munaqasah Fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Demikianlah surat pengajuan ini kami buat, atas perhatiannya kami ucapkan terima kasih.

*Wassalamu'alaikum Wr.Wb*

Pembimbing

Dr. Miftahuddin, M.Ag  
19750511 200312 1 003



## ABSTRAK

**Raja Rafillah, (2020) : Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Motivasi Kinerja Pegawai di Badan Narkotika Nasional Provinsi Riau**

Di era sekarang ini suatu organisasi dapat dikatakan berhasil apabila di dalam organisasi terdapat seseorang yang dapat menjadi penggerak yang bertanggung jawab dan mengevaluasi dirinya sendiri dan bawahannya dalam hal ini adalah seorang pemimpin yang ideal. Permasalahan yang penulis temukan adalah Apakah ada Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap motivasi kerja pegawai di Badan Narkotika Nasional (BNN) Provinsi Riau. Menurut Siagian “Kepemimpinan adalah suatu kegiatan untuk mempengaruhi perilaku – perilaku orang agar bekerja sama menuju kepada suatu tujuan tertentu yang mereka inginkan”. Menurut Abraham Maslow Meningkatkan motivasi kerja pegawai menjadi perhatian penting dari organisasi, dan para manajer terus mencari jawabannya. Penulis menggunakan metode kuantitatif sebagai penggambaran data penelitian. Subjek penelitian ini adalah seluruh pegawai Badan Narkotika Nasional Provinsi Riau sebanyak 66 sampel. Penelitian ini dilakukan di Badan Narkotika Nasional Provinsi Riau Jl.Pepaya No.65, Jadirejo, Sukajadi, Kota Pekanbaru, Riau 28156. Selanjutnya ditentukan dengan menyebarkan angket kepada seluruh sampel, kemudian data tersebut dianalisis dengan menggunakan Teknik Analisis Regresi Linier Sederhana melalui SPSS (*statistical product and solution*) 17.0 for windows. Hasil penelitian diketahui bahwa gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja sebesar 0,367 dengan nilai interval pada koefisien korelasi 0,392 – 0,626 dinyatakan sedang. Diperoleh regresi linier sederhana adalah:  $Y = a + bX = 100.823 + 0,816X$ . nilai regresi ( $r$ ) = 0,626. Nilai regresi tersebut (0,626) berada pada nilai interpretasi  $R_{\text{square}}$  sebesar 0,392 adalah pengkuadratan dari koefisien korelasi. Hal ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap motivasi kerja. Jadi dengan demikian gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja sangat berpengaruh di badan narkotika nasional provinsi riau.

**Kata kunci : Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kinerja**

UIN SUSKA RIAU

## ABSTRACT

**Raja Rafillah, (2020) : The Effect of Leadership Style on the Work Motivation of Staffs in the Badan Narkotika Nasional (National Narcotics Body) of Riau.**

In the current era, an organization can be said to be successful if in the organization there is someone who can be a responsible to mobilize and evaluate himself and his subordinates. It is called as an ideal leader. The problem of the research is whether there is an effect of leadership style on work motivation in the National Narcotics Agency (BNN), Riau Province. According to Siagian "Leadership is an activity to influence people's behavior to work together towards a certain goal they want". According to Abraham Maslow Increasing employee motivation is an important concern of the organization so that managers are constantly looking for answers. The author uses quantitative methods as a description of research data. The subjects of this study were all 66 employees of the National Narcotics Agency of Riau Province. This research was conducted at the National Narcotics Agency of Riau Province, on Jl.Pepaya No.65, Jadirejo, Sukajadi, Pekanbaru City, Riau 28156. Furthermore, it was determined by distributing questionnaires to all samples, then the data were analyzed using the Simple Linear Regression Analysis Technique through SPSS (statistical product and solution) 17.0 for windows. The results showed that the leadership style of work motivation was 0.367 with an interval value on the correlation coefficient of 0.392 - 0.626 which was moderate. The obtained simple linear regression value is:  $Y = a + bX = 100.823 + 0.816X$  in which the regression value ( $r$ ) = 0.626. The regression value (0.626) is at the Rsquare interpretation value of 0.392 which is the square of the correlation coefficient. This shows that leadership style affects work motivation. Therefore, the leadership style has a very influential effect on the work motivation in the Riau Province National Narcotics Agency.

**Keywords:** *Leadership Style, Work Motivation*

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Alhamdulillah rabbil alamin segala puji bagi Allah Tuhan semesta alam. Yang telah memberikan petunjuk dan kemudahan sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kinerja Pegawai di Badan Narkotika Nasional Provinsi Riau”**. Shalawat serta salam di limpahkan kepada Nabi besar Muhammad SAW. Dengan banyak bershalawat kita akan mendapat syafaat-Nya.

Skripsi ini dibuat dengan tujuan untuk melengkapi syarat guna memperoleh gelar sarjana sosial ( S.Sos) pada jurusan Bimbingan Konseling Islam Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Pada pembuatan skripsi ini penulis banyak diberi bantuan dan dorongan dari berbagai pihak. Semoga segala kebbaikannya akan dibalas oleh Allah SWT. Dalam kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terimakasih kepada Ayahanda tercinta Raja Asmal dan ibunda tercinta Warniati yang tak hentinya memberi dukungan moril, material dan doa serta semangat dan motivasi dan mencintai ananda dengan sepenuh hati, rela mengorbankan segalanya demi kebahagiaan dan masa depan kepada Ananda. Mereka adalah sumber semangat bagi ananda sehingga bisa menyelesaikan skripsi ini. Dan tak lupa pula saya mengucapkan terimakasih kepada :

1. Bapak Prof. Dr. H. Akhmad Mujahidin, S.Ag M.A, selaku rektor UIN Sultan Syarif Kasim Riau.
2. Bapak Dr. Nurdin, M.A selaku Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sultan Syarif Kasim Riau.
3. Dr. Masduki, M.Ag, selaku Wakil Dekan I, Dr. Toni Hartono, M.Si, selaku Wakil Dekan II dan Dr. Azni, M.ag selaku Wakil Dekan III Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
4. Listiawati Susanti, MA selaku ketua jurusan bimbingan konseling Islam.





**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumpukan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

5. Bapak Miftahuddin, M.Ag selaku pembimbing yang telah membimbing penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
6. Bapak M. Fahli Zatrachadi, M.Pd selaku Penasehat Akademik.
7. Karyawan/ti Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau yang telah memberikan pelayanan yang baik kemudahan dalam administrasi.
8. Seluruh pegawai Badan Narkotika Nasional Provinsi Riau memberikan kemudahan kepada penulis dalam mengumpulkan data yang dibutuhkan untuk menyelesaikan skripsi.
9. Buat sahabat ku Ade Syarfianti, ilmi tazkiya, winda rahmadani, rusdiana terimakasih yang selalu ada dalam suka duka, selalu memberi semangat, motivasi dan meluangkan waktu untuk belajar bersama dan semoga kita bisa wisuda bareng.
10. Buat teman-teman KKN ku desa lubuk umbut 2019 nadia, memey, anisa, iren, siti.

Pekanbaru, Juli 2020  
Penulis,

**Raja Rafillah**  
**NIM.11642202861**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## DAFTAR ISI

<b>ABSTRAK .....</b>	<b>i</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>iii</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>v</b>
<b>DAFTAR TABEL.....</b>	<b>vii</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
1.1 Latar Belakang Masalah .....	1
1.2 Penegasan Istilah .....	3
1.3 Rumusan Masalah .....	3
1.4 Tujuan Penelitian.....	4
1.5 Kegunaan Penelitian .....	4
1.6 Sistematika Penulisan .....	5
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b>	
2.1 Landasan Teori .....	6
2.1.1 Kepemimpinan .....	6
2.1.2 Gaya Kepemimpinan .....	7
2.1.3 Motivasi.....	11
2.1.4 Motivasi Kinerja .....	13
2.1.5 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kinerja Pegawai.....	14
2.2 Kajian Terdahulu .....	15
2.3 Konsep Operasional.....	16
2.4 Hipotesis .....	19
<b>BAB III METODE PENELITIAN</b>	
3.1 Desai Penelitian.....	21
3.2 Lokasi dan Waktu Penelitian.....	21
3.3 Populasi dan Sampel.....	22
3.3.1 Populasi .....	22
3.3.2 Sampel .....	22
3.4 Teknik Pengumpulan Data .....	23

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

3.5 Uji Validitas dan Reliabilitas Data .....	24
3.5.1 Uji Validitas.....	24
3.5.2 Uji Reliabilitas Data .....	24
3.6 Teknik Analisis Data .....	25
<b>BAB IV GAMBARAN UMUM</b>	
4.1 Profil Lembaga .....	27
4.2 Tujuan dan Manfaat Lembaga.....	28
4.3 Struktur Organisasi .....	29
4.4 Visi dan Misi .....	29
4.5 Program Kerja BNNP Riau .....	30
4.6 Fasilitas BNNP Riau.....	30
<b>BAB V HASIL DAN PEMBAHASAN</b>	
5.1 Deskripsi Data Penelitian .....	31
5.2 Uji Validitas.....	51
5.3 Uji reabilitas .....	51
5.4 Pembahasan .....	52
5.4.1 Gaya Kepemimpin.....	52
5.4.2 Motivasi Kinerja.....	53
5.4.3 Analisis Regresi Linier .....	54
<b>BAB VI PENUTUP</b>	
6.1 Kesimpulan.....	57
6.2 Saran .....	58

## DAFTAR PUSTAKA

## LAMPIRAN





**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang  
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

## DAFTAR TABEL

Tabel 2.1	Operasional Variabel X dan Y .....	17
Tabel 3.1	Rincian dan Waktu Penelitian .....	22
Tabel 5.1	Tipe Otoriter .....	31
Tabel 5.2	Tipe Paternalistik .....	33
Tabel 5.3	Tipe Laissez Faire .....	34
Tabel 5.4	Tipe Demokratik .....	36
Tabel 5.5	Tipe Kharismatik .....	37
Tabel 5.6	Kebutuhan Psikologis .....	38
Tabel 5.7	Kebutuhan Keamanan .....	40
Tabel 5.8	Kebutuhan Sosial .....	41
Tabel 5.9	Kebutuhan Penghargaan .....	42
Tabel 5.10	Kebutuhan Aktualisasi Diri .....	43
Tabel 5.11	Rekapitulasi Hasil Data Variabel X (Gaya Kepemimpinan) ...	44
Tabel 5.12	Rekapitulasi Hasil Data Variabel Y (Motivasi Kinerja) .....	48
Tabel 5.13	Uji Validitas Data .....	51
Tabel 5.14	Uji Reliabilitas .....	51
Tabel 5.15	Hasil Variabel Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kinerja Pegawai di Badan Narkotika Nasional Provinsi Riau .....	52
Tabel 5.16	Interpretasi Pengaruh .....	52
Tabel 5.17	Coefficients .....	55
Tabel 5.18	Model Summary .....	55

## BAB I PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang Masalah

Di era sekarang ini suatu organisasi dapat dikatakan berhasil apabila di dalam organisasi terdapat seseorang yang dapat menjadi penggerak yang bertanggung jawab dan mengevaluasi dirinya sendiri dan bawahannya dalam hal ini adalah seorang pemimpin yang ideal, karena pemimpin adalah sebuah inti dari manajemen. Selama saya menjalankan tugas praktek lapangan, saya melihat di Badan Narkotika Nasional Provinsi Riau bahwa masih adanya pegawai yang masih melanggar aturan jika tidak ada pemimpin di tempat. Oleh sebab itu saya ingin meneliti apakah yang membuat para pegawai masih ada yang melanggar aturan jika pemimpin tidak tempat. Atau adakah pengaruh gaya kepemimpinan terhadap para pegawai Badan Narkotika Nasional Provinsi Riau.

Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja pemimpin dan bawahannya. Setiap organisasi maupun instansi pemerintahan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja pegawainya, dengan harapan apa yang menjadi tujuan instansi tersebut akan tercapai. Seorang pemimpin yang dapat menggerakkan secara benar bawahannya dapat mempengaruhi kinerja positif bagi internal instansi sehingga berdampak signifikan terhadap perilaku dan kinerja pegawai.<sup>1</sup>

Gaya kepemimpinan (*leadership*) adalah proses mempengaruhi atau memberi contoh kepada pengikut – pengikutnya melalui proses komunikasi dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Badan Narkotika Nasional (BNN) adalah lembaga pemerintahan non kementerian yang berkedudukan dibawah presiden dan bertanggung jawab kepada presiden. Badan Narkotika Nasional sebagai lembaga independen diharapkan dapat bekerja lebih baik serta transparan dan akuntabel dalam menumpas kejahatan Narkotika.

<sup>1</sup> Wowor, Wulan Kimberly dkk. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada PT. Matahari Departement Store di MegaMall, Manado* (Fakultas Ilmu social dan politik, Universitas Sam Ratulangi Manado, 2019)

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

#### © Hak cipta milik UIN Suska Riau

#### State Islamic University of Sultan Saifuddin Kasim Riau

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Dalam melaksanakan tugas, fungsi, dan wewenang BNN di daerah, BNN memiliki instansi vertical di provinsi dan Kabupaten/Kota. Provinsi Riau adalah salah satu provinsi di Indonesia yang terdapat Badan Narkotika Nasional Provinsi (BNN Provinsi). Oleh karena itu pelaksanaan tugas, fungsi, dan wewenang BNN Provinsi diatur secara teknis berdasarkan Peraturan Kepala Badan Narkotika Nasional Nomor 3 tahun 2015 tentang Organisasi dan Tata Kerja Badan Narkotika Nasional Provinsi dan Badan Narkotika Nasional Kabupaten/Kota.<sup>2</sup>

Dalam pelaksanaannya salah satu BNN yang ada di Indonesia, khususnya dalam salah satu Provinsi yaitu BNN Provinsi Riau. Penerapan gaya kepemimpinan sangatlah berpengaruh terhadap motivasi kerja pegawai, karena didalam motivasi kerja pegawai untuk memenuhi kebutuhannya sangat membutuhkan dukungan dari seorang pimpinan, karena itu setiap pimpinan harus mengetahui jelas tentang apa yang di butuhkan oleh pegawai dan instansi agar mereka bisa bekerja sama secara efektif.

Dalam melakukan suatu pekerjaan setiap pegawai membutuhkan motivasi yang ada pada dirinya agar timbul suatu semangat atau kegairahan dalam bekerja. Motivasi berasal dari kata latin, yakni *movere*, yang berarti dorongan atau menggerakkan. Menurut Edwin B. Flippo yang dikutip oleh Hasibuan mendefenisikan motivasi adalah sebagai suatu keahlian, dalam mengarahkan pegawai dan organisasi agar mau bekerja secara berhasil, sehingga keinginan para pegawai dan tujuan organisasi sekaligus tercapai.<sup>3</sup>

Berdasarkan uraian diatas, dapat dipahami berapa besar peranan kepemimpinan dalam memotivasi pegawai dalam rangka untuk mencapai tujuan secara keseluruhan. Yang membuat saya tertarik melakukan penelitian ini adalah karena saya ingin agar para pegawai tetap disiplin dan tidak melanggar aturan lagi jika tidak ada pemimpin di tempat, seharusnya

<sup>2</sup> Rahman, Abdul. *Kinerja pegawai BNN Provinsi Riau dalam pelaksanaan operasi pemberantasan di kota pekanbaru*. (Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik UNRI, Riau. 2017)

<sup>3</sup> Amri, Zul. *Bimbingan dan konseling industry*. (UIN SUSKA RIAU Pekanbaru: 2015) hal.68



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

ada atau tidak pemimpin aturan tetap di jalankan bukan di langgar. Berdasarkan latar belakang maka penelitian ini mencoba mengangkat topik penting dalam judul :”**Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Motivasi Kinerja Pegawai di Badan Narkotika Nasional (BNN) Provinsi Riau**”.

## 1.2 Penegasan Istilah

1. Paul Hersey dan Kenneth Blanchard, mendefenisikan gaya kepemimpinan sebagai berikut : Gaya Kepemimpinan adalah pola perilaku yang konsisten yang mereka gunakan saat mereka bekerja dengan dan melalui orang lain seperti yang dirasakan oleh orang – orang. Pola – pola ini muncul pada orang – orang seperti mereka mulai merespon dengan cara yang sama dibawah kondisi yang sama, mereka mengembangkan kebiasaan dari tindakan itu menjadi agak diprediksi untuk orang – orang yang bekerja dengan mereka.<sup>4</sup>

2. Robbins, mendefenisikan Motivasi Kinerja merupakan suatu kemauan dan dorongan dari dalam diri seseorang untuk mencapai tujuan perusahaan tanpa mengabaikan kemampuannya dalam pemenuhan kebutuhan. Kinerja merupakan hasil atau prestasi seseorang dalam melaksanakan tanggung jawab dan tugas kerjanya untuk mewujudkan visi, misi, dan tujuan instansi.<sup>5</sup>

## 1.3 Rumusan Masalah

### 1. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka peneliti dapat mengidentifikasi masalah yang mengitari permasalahan penelitian ini adalah:

- a. Kurang semangatnya pegawai dalam melaksanakan tugasnya.
- b. Pekerjaan pegawai yang belum maksimal.
- c. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kinerja Pegawai.

<sup>4</sup> Athollah, Anton. *Etika Manajemen Islam..* (Bandung: Pustaka Setia, 2010) hal. 157

<sup>5</sup> Robbins, P.Stephen dan Timothy A. Judge. 2012. *Perilaku Organisasi. (Salemba Empat : Jakarta)* Hal 103

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

#### © Hak cipta milik UIN Suska Riau

## 2. Batasan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah dan identifikasi masalah diatas, juga mengingatnya ada keterbatasan waktu, tenaga dan biaya, maka tidak mungkin penulis untuk meneliti semua masalah yang telah diidentifikasi. Maka penulis membatasi yang diteliti yaitu pegawai yang ada di Badan Narkotika Nasional Provinsi Riau dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kinerja Pegawai di Badan Narkotika Nasional (BNN) Provinsi Riau.”

## 3. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan pembatasan masalah dan uraian diatas maka permasalahan yang akan dikaji dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut “Apakah ada Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Motivasi Kinerja Pegawai yang diterapkan di Badan Narkotika Nasional (BNN) Provinsi Riau?”

### 1.4 Tujuan Penelitian

Untuk mengetahui Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kinerja Pegawai Badan Narkotika Nasional Provinsi Riau.

### 1.5 Kegunaan Penelitian

Kegunaan Penelitian adalah:

- a. Sebagai masukan bagi pimpinan pada umumnya dan khususnya Lembaga Badan Narkotika Nasional Provinsi Riau dalam menyusun rencana apa yang lebih baik untuk pengembangan karir pegawai yang tepat dalam meningkatkan hasil yang baik.
- b. Sebagai penambahan wawasan dan pengalaman bagi penulis dalam pengembang ilmu pengetahuan serta penerapan yang telah diperoleh selama belajar di Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi Jurusan Bimbingan Konseling Islam Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- c. Bagi pihak lain dapat dijadikan sebagai sumber informasi dan bahan masukan bagi yang ingin melakukan penelitian sejenis atau perbandingan.

## 1.6 Sistematika Penulisan

Untuk mengetahui secara keseluruhan terhadap penelitian ini, dapat penulis lampirkan sistematika penulisan, sebagai berikut :

### **BAB I : PENDAHULUAN**

Yang berisikan tentang latar belakang, alasan memilih judul, penegasan istilah, permasalahan, tujuan dan kegunaan penelitian, dan sistematika penulisan.

### **BAB II : TINJAUAN PUSTAKA**

Pada bab ini diuraikan teori – teori yang ada hubungannya dengan penelitian ini sehingga dapat mengemukakan hipotesis serta variabel – variabel yang akan diteliti.

### **BAB III : METODOLOGI PENELITIAN**

Bab ini mengemukakan tentang metode penelitian yang terdiri dari lokasi penelitian, sumber dan jenis data, metode pengumpulan data, populasi dan sampel serta analisis data.

### **BAB IV : GAMBARAN UMUM (SUBJEK PENELITIAN)**

Bab ini berisikan tentang gambaran umum badan usaha yang terdiri dari sejarah singkat, tugas pokok dan fungsi badan usaha dan struktur organisasi.

### **BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Pada bab ini penulisan akan mengemukakan tentang pembahasan dari penelitian ini

### **BAB VI : PENUTUP**

Merupakan penutup dari pembahasan dari bab – bab sebelumnya dan menggunakan kesimpulan dan saran.



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### 2.1 Landasan Teori

##### 2.1.1 Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah aktivitas mempengaruhi orang – orang untuk berusaha mencapai tujuan kelompok secara suka rela. Robert Tannenbaum, Irving R. Weschler, dan Fred Messarik mendefinisikan kepemimpinan sebagai “pengaruh antar pribadi yang dilakukan dalam suatu situasi dan diarahkan, melalui proses komunikasi, pada pencapaian tujuan atau tujuan tertentu,” Harold Koontz dan Cyril O’Donnell mengemukakan bahwa “kepemimpinan adalah upaya mempengaruhi orang – orang untuk ikut dalam pencapaian tujuan bersama.”

##### 1. Proses Kepemimpinan

Kepemimpinan telah didefinisikan sebagai proses mempengaruhi aktivitas seseorang atau kelompok untuk mencapai tujuan dalam situasi tertentu. dalam esensinya, kepemimpinan merupakan upaya pencapaian tujuan dengan dan melalui orang – orang. Chester I. Bernard telah mengidentifikasikan perhatian kepemimpinan yang sama dalam hasil kerja klasiknya, *The Functions of the Executive* pada akhir tahun 1930-an. Perhatian kepemimpinan itu tampaknya merupakan pencerminan dari dua aliran pikiran terdahulu dalam teori organisasi manajemen dan hubungan manusiawi.<sup>6</sup>

##### 2. Sifat Kepemimpinan

Sifat yang terdaftar makin lama makin banyak dan analisis yang menyusun sering berselisih mengenai sifat yang penting. Seorang penulis berkebangsaan Amerika menyatakan bahwa : pemimpin bukanlah seorang yang merupakan berbagai paduan sifat khusus. Dia adalah pemimpin hanya dalam hubungannya menurut fungsi dengan kelompok. Pembahasan mengenai sifat – sifat kepribadian hanya akan berarti bila pendapat diatas diterima. Dengan mengingat hal ini, kita

<sup>6</sup> Hersey, Paul dkk. *Manajemen Perilaku Organisasi*.(Jakarta: Erlangga,2017)hal.100

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

dapat menyusun beberapa sifat yang amat penting yaitu : integritas, kecerdasan dan pengetahuan, rasa simpati insani, kesungguhan, dan kesadaran akan diri.<sup>7</sup>

Perbedaan Leadership dan Non Leadership sebagai berikut :

1. Leadership
  - a. Memberikan inspirasi
  - b. Menyelesaikan pekerjaan dan mengembangkan kemampuan pengikutnya
2. Non Leadership
  - a. Memaksa para pengikut
  - b. Menyelesaikan pekerjaan dengan jalan mengurbankan para pengikutnya
  - c. Menyatakan bahwa kesalahan terletak pada orang lain, apabila terjadi kegagalan dalam hal mencapai tujuan.<sup>8</sup>

#### 2.1.2 Gaya Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan suatu bentuk kegiatan untuk memimpin beberapa individu dibawahnya. Menurut Siagian “Kepemimpinan adalah suatu kegiatan untuk mempengaruhi perilaku – perilaku orang agar bekerja sama menuju kepada suatu tujuan tertentu yang mereka inginkan”. Dari berbagai studi tentang kepemimpinan, lima tipe/gaya kepemimpinan yaitu sebagai berikut :

1. Tipe Otoriter
 

Ciri – ciri yang menonjol pada tipe ini antara lain sebagai berikut:

  - a. Penonjolan diri yang berlebihan sebagai simbol keberadaan organisasi hingga cenderung bersikap bahwa dirinya dan organisasi adalah identik.
  - b. Kegemarannya menonjolkan diri sebagai “penguasa tunggal” dalam organisasi.

<sup>7</sup> Tampubolon, Manahan P. *Perilaku Keorganisasian*. (Jakarta: Ghalia Indonesia)hal.49

<sup>8</sup> Wilidjen, Sri. *Pengantar Manajemen*. (Yogyakarta: Graha Ilmu) hal. 144

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- c. Pemimpin yang otoriter biasanya dihindari “penyakit” *megalomantic*, dalam arti “gila kehormatan” dan menggemari berbagai upaya aturan seremoni yang menggambarkan “kehebatannya” pada waktu mengenakan “pakaian kebesaran” dengan berbagai atribut simbol – simbol keberhasilannya.
- d. Tujuan pribadinya identik dengan tujuan organisasi. Ciri ini merupakan “konsekuensi” dari tiga ciri yang disebut terdahulu. Dengan ciri ini timbul persepsi kuat dalam dirinya bahwa para anggota organisasi mengabdikan kepadanya.
- e. Karena pengabdian para karyawan diinterpretasikan sebagai pengabdian yang sifatnya pribadi, loyalitas para bawahan merupakan tuntutan yang sangat kuat. Demikian kuatnya, sehingga “mengalahkan” kriteria kekaryaan yang lain seperti kinerja, kinerja, kejujuran, serta penerapan norma – norma moral dan etika..

#### 2. Tipe Paternalistik

Berbagai ciri – cirinya yang menonjol adalah sebagai berikut :

- a. Penonjolan keberadaannya sebagai simbol organisasi. Seorang pemimpin yang paternalistik senang untuk menonjolkan diri sebagai “figurehead”.
- b. Sering menonjolkan sikap “paling mengetahui”.
- c. Sifat melindungi.
- d. Sentralisasi pengambilan keputusan.

#### 3. Tipe Laissez Faire

Ciri – ciri yang menonjol adalah :

- a. Gaya santai yang berangkat dari pandangan bahwa organisasi tidak menghadapi masalah yang serius dan walaupun ada, selalu dapat ditemukan penyelesaiannya.
- b. Pemimpin tipe ini tidak senang mengambil risiko dan lebih cenderung pada upaya mempertahankan status.
- c. Tipe ini gemar melimpahkan wewenang kepada para bawahan dan lebih menyenangi situasi bahwa para bawahanlah yang mengambil



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

keputusan dan keberadaannya dalam organisasi lebih bersifat suportif.

4. Tipe Demokratik

Ciri – ciri pokoknya antara lain:

- a. Mengakui harkat dan martabat manusia.
- b. Menerima pendapat yang mengatakan bahwa sumber daya manusia merupakan unsur yang paling strategik dalam organisasi.
- c. Para bawahannya adalah insan dengan jati diri yang khas dan karena itu harus diperlakukan dengan mempertimbangkan ke khasannya itu.

5. Tipe kharismatik

- a. Percaya diri yang besar
- b. Mempunyai visi
- c. Kemampuan untuk mengartikulasikan visi
- d. Keyakinan yang kuat tentang tepatnya visi yang dinyatakannya kepadapara bawahan<sup>9</sup>

Menurut Hersey dan Blanchard menyatakan bahwa antara pemimpin dan anggotanya mempunyai empat tahap/fase yang diperlukan bagi pimpinan untuk mengubah gaya kepemimpinannya yaitu : Tahap pertama, pada kesiapan awal perhatian pimpinan pada tugas sangat tinggi, anggota diberi instruksi yang jelas dan dibiasakan dengan peraturan, struktur dan prosedur kerja. Tahap kedua adalah dimana anggota sudah mampu menangani tugasnya, perhatian pada tugasnya sangat penting karena bawahan belum dapat bekerja tanpa struktur. Kepercayaan pemimpin kepada bawahan semakin meningkat. Tahap ketiga dimana anggota mempunyai kemampuan lebih besar dan motivasi berprestasi mulai tampak dan mereka secara aktif mencari tanggung jawab yang lebih besar, pemimpin masih harus mendukung dan memberikan perhatian, tetapi tidak perlu lagi memberikan pengarahan. Tahap keempat adalah tahap dimana

<sup>9</sup> Siagian, Sondang P. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi.1, Cetakan.17 (Jakarta: Bumi Aksara,2009) hal. 75-81

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

anggota mulai percaya diri, dapat mengarahkan diri dan pengalaman, pemimpin dapat mengurangi jumlah perhatian dan pengarahan.<sup>10</sup>

Pola tindakan pemimpin secara keseluruhan, seperti yang dipersiapkan para pegawainya, diacu sebagai gaya kepemimpinan (*leadership style*). Gaya kepemimpinan mewakili filsafat, keterampilan, dan sikap pemimpin dalam politik. gaya tersebut berbeda-beda atas dasar motivasi, kuasa, atau orientasi terhadap tugas dan orang. Meskipun gaya itu secara khas digunakan dalam kombinasi tertentu atau bahkan diterapkan secara berbeda terhadap berbagai pegawai, masing – masing gaya dibahas secara terpisah untuk menyoroti perbedaannya.<sup>11</sup>

Dalam Qur'an Surat an-Nisaa' ayat 59 yang berbunyi :

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا أَطِيعُوا اللَّهَ وَأَطِيعُوا الرَّسُولَ وَأُولِيَ الْأَمْرِ مِنْكُمْ فَإِنْ تَنَزَعْتُمْ فِي شَيْءٍ فَرُدُّوهُ إِلَى اللَّهِ وَالرَّسُولِ إِنْ كُنْتُمْ تُؤْمِنُونَ بِاللَّهِ وَالْيَوْمِ الْآخِرِ  
ذَٰلِكَ خَيْرٌ وَأَحْسَنُ تَأْوِيلًا ﴿٥٩﴾

Artinya: “Hai orang-orang yang beriman, taatilah Allah dan taatilah Rasul (Nya), dan ulil amri di antara kamu. kemudian jika kamu berlainan Pendapat tentang sesuatu, Maka kembalikanlah ia kepada Allah (Al Quran) dan Rasul (sunnahnya), jika kamu benar-benar beriman kepada Allah dan hari kemudian. yang demikian itu lebih utama (bagimu) dan lebih baik akibatnya.” (QS.an-Nisaa’:59)

Ayat 59 ini memerintahkan agar kaum muslimin taat dan patuh kepada-Nya, kepada rasul-Nya dan kepada orang yang memegang kekuasaan di antara mereka agar tercipta kemaslahatan umum. Untuk kesempurnaan pelaksanaan amanat dan hukum sebaik-baiknya dan seadil-adilnya, hendaklah kaum muslimin. Taat dan patuh kepada perintah Allah SWT dengan mengamalkan isi kitab suci al-Qur'an, melaksanakan hukum-hukum yang telah ditetapkan-Nya, sekalipun dirasa berat, tidak sesuai

<sup>10</sup> Muhammad Heri Kiswanto. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Bekerja Karyawan Kantor Dinas Kominfo Surakarta*. Jurnal Program Studi Strata I Th.2017

<sup>11</sup> Davis, Keith dan John W.Newstrom. *Perilaku dalam Organisasi*. (Jakarta: Erlangga) hal.162

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

dengan keinginan dan kehendak pribadi. Sebenarnya segala yang diperintahkan Allah SWT itu mengandung maslahat dan apa yang dilarang-Nya mengandung mudarat.

Melaksanakan ajaran-ajaran yang dibawa Rasulullah SAW pembawa amanat dari Allah SWT untuk dilaksanakan oleh segenap hamba-Nya. Dia ditugaskan untuk menjelaskan kepada manusia isi al-Qur'an. Patuh kepada ketentuan-ketentuan yang telah ditetapkan ulil amri adalah orang-orang yang memegang kekuasaan di antara mereka. Apabila mereka telah sepakat dalam suatu hal, maka kaum muslimin berkewajiban melaksanakannya dengan syarat bahwa keputusan mereka tidak bertentangan dengan kitab al-Qur'an dan hadits. Kalau tidak demikian halnya, maka kita tidak wajib melaksanakannya, bahkan wajib menentangnya, karena tidak dibenarkan seseorang itu taat dan patuh kepada sesuatu yang merupakan dosa dan maksiat pada Allah SWT. Kalau ada sesuatu yang diperselisihkan dan tidak tercapai kata sepakat, maka wajib dikembalikan kepada al-Qur'an dan hadits. Kalau tidak terdapat di dalamnya haruslah disesuaikan dengan (kiaskan kepada) hal-hal yang ada persamaan dan persesuaiannya di dalam al-Qur'an dan sunnah Rasulullah SAW.

### 2.1.3 Motivasi

Menurut Hasibuan, motivasi mempersoalkan bagaimana cara mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilan untuk mewujudkan tujuan "Motivasi dari kata lain *motivaus* adalah sebab, alasan dasar, pemikiran dasar, ide pokok, gambaran dorongan bagi seorang untuk berbuat, yang memberikan pengaruh besar sekali terhadap segenap tingkah laku manusia". Maka motivasi bekerja itu tidak hanya memenuhi kebutuhan ekonomi saja, akan tetapi juga dapat terwujud penghargaan dari lingkungan, prestise status social, yang semuanya bentuk imbalan social yang sifatnya immaterial. Tenaga kerja atau pegawai dalam melakukan kegiatannya, selalu didasarkan motif yang ada pada dirinya sendiri. Motivasi bersifat biologis, yang apabila berupa pemenuhan secara material dan immateri akan



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

dapat mempengaruhi perilakunya dalam bekerja dan melakukan tindakan tugas secara optimal.

Walaupun sudah jelas bahwa motivasi itu penting, tetapi kita sukar untuk mendefenisikannya dan menganalisisnya dalam organisasi. Satu defines mengemukakan bahwa motivasi berhubungan dengan :

1. Arah perilaku
2. Kekuatan respons (yaitu usaha) setelah pegawai memilih mengikuti tindakan tertentu.
3. Ketahanan perilaku, atau beberapa lama orang terus – menerus berperilaku menurut cara tertentu.<sup>12</sup>

Karena sangat luasnya ranah motivasi dalam peri kehidupan manusia maka untuk memahami motivasi perlulah dipahami asumsi dasar motivasi. Stoner mengatakan bahwa terdapat empat asumsi dasar motivasi yaitu :

1. Motivasi adalah hal – hal yang baik, seseorang menjadi termotivasi karena dipuji atau sebaliknya bekerja dengan penuh motivasi dan karenanya seseorang dipuji.
2. Motivasi adalah satu dari beberapa faktor yang menentukan prestasi kerja seseorang, faktor yang lain adalah kemampuan, sumber daya, kondisi tempat kerja, kepemimpinan, dan lain – lain.
3. Motivasi bisa habis dan perlu ditambah suatu waktu, seperti pada beberapa faktor psikologis yang lain yang bersifat siklikal, maka pada saat berada pada titik terendah motivasi perlu ditambah.
4. Motivasi adalah alat yang dapat dipakai manajemen untuk mengatur hubungan pekerjaan dalam organisasi.<sup>13</sup>

Walaupun masing – masing istilah mempunyai arti tepat dalam teori psikologikal, mereka dapat disatukan menurut kebutuhan kita, karena masing –masing hal tersebut dikenal oleh individu sebagai kekuatan yang memotivasi.<sup>14</sup>

<sup>12</sup> Hersey, Paul dkk. *Manajemen Perilaku Organisasi*. (Jakarta: Erlangga, 2017) hal.245

<sup>13</sup> Wahjono, Sentot Imam. *Perilaku Organisasi*. (Yogyakarta: Graha Ilmu) Hal.78

<sup>14</sup> Winardi, J. *Manajemen Perilaku Organisasi*. (Jakarta: Prenadamedia Group) Hal.347

#### 2.1.4 Motivasi Kinerja

Meningkatkan motivasi kinerja pegawai menjadi perhatian penting dari organisasi, dan para manajer terus mencari jawabannya. Teori motivasi yang paling terkenal adalah **Teori Hierarki** kebutuhan Abraham Maslow. Maslow adalah seorang psikolog yang menyatakan bahwa dalam setiap orang terdapat sebuah hierarki dari lima kebutuhan :<sup>15</sup>

1. Kebutuhan fisiologis (*physiological needs*) kebutuhan seseorang akan makanan, minuman, tempat berteduh, seks, dan kebutuhan fisik lainnya.
2. Kebutuhan keamanan (*safety needs*) kebutuhan seseorang akan keamanan dan perlindungan dari kejahatan fisik dan emosional, serta jaminan bahwa kebutuhan fisiknya akan terus dipenuhi.
3. Kebutuhan social (*social needs*) kebutuhan seseorang akan kasih sayang, rasa memiliki, penerimaan, dan persahabatan.
4. Kebutuhan penghargaan (*esteem needs*) kebutuhan seseorang akan faktor – faktor penghargaan eksternal, seperti status, pengakuan, dan perhatian.
5. Kebutuhan aktualisasi diri (*self-actualization needs*) kebutuhan seseorang akan pertumbuhan, pencapaian potensi seseorang, dan pemenuhan diri; dorongan untuk mampu menjadi apa yang diinginkan.

Kosep – konsep berbasis kebutuhan, proses, dan pembelajaran ini menghasilkan situasi suatu potensi tertentu yang ada untuk perilaku yang termotivasi yang diarahkan pada kinerja yang ditingkatkan. sebagai contoh, anggap saja seorang karyawan menginginkan lebih banyak hubungan social yang berarti dia ingin memuaskan kebutuhan kepemilikan, pergaulan atau keanggotaan. Ini berarti bahwa ada potensi bagi karyawan untuk ingin bekerja pada tingkat yang lebih tinggi jika dia berpikir bahwa kinerja yang lebih tinggi akan memuaskan kebutuhan – kebutuhan social itu. Demikian halnya jika kinerja tinggi seorang karyawan sebelumnya diikuti

<sup>15</sup> Robbins, Stephen P dan Mary Coulter. *Manajemen edisi kesepuluh*. (Jakarta: Erlangga) Hal.110

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

oleh penguatan positif yang kuat, akan ada lagi potensi untuk motivasi yang ditujukan pada kinerja yang lebih tinggi.<sup>16</sup>

Dalam Qur'an Surat Al-Baqarah Ayat 186 yang berbunyi :

وَإِذَا سَأَلَكَ عِبَادِي عَنِّي فَإِنِّي قَرِيبٌ ۖ أُجِيبُ دَعْوَةَ الدَّاعِ إِذَا دَعَانِ ۚ فَلْيَسْتَجِيبُوا لِي وَلْيُؤْمِنُوا بِي لَعَلَّهُمْ يَرْشُدُونَ ﴿١٨٦﴾

Artinya: “Dan apabila hamba-hamba-Ku bertanya kepadamu tentang Aku, maka (jawablah), bahwasanya Aku adalah dekat. Aku mengabulkan permohonan orang yang berdoa apabila ia memohon kepada-Ku, maka hendaklah mereka itu memenuhi (segala perintah-Ku) dan hendaklah mereka beriman kepada-Ku, agar mereka selalu berada dalam kebenaran.”

Apabila engkau wahai Nabi ditanya oleh hamba-hamba-Ku tentang kedekatan-Ku dan kesediaan-Ku mengabulkan doa mereka, maka sesungguhnya Aku ini dekat dengan mereka, mengetahui keadaan mereka, dan mendengar doa mereka. Jadi, mereka tidak membutuhkan perantara dan tidak perlu bersuara keras. Aku mengabulkan doa orang yang berdoa apabila dia berdoa kepada-Ku dengan tulus ikhlas di dalam doanya. Maka hendaklah mereka tunduk dan patuh kepada perintah-perintah-Ku serta mempertahankan iman mereka. Karena hal itu merupakan sarana yang paling ampuh bagi terkabulnya doa mereka. Mudah-mudahan dengan begitu mereka mau mengikuti jalan yang benar dalam semua urusan mereka, baik urusan agama maupun dunia.

### 2.1.5 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kinerja Pegawai

Seperti yang kita ketahui bahwa gaya kepemimpinan merupakan suatu pola tingkah laku yang disukai pemimpin dalam proses mengarahkan dan mempengaruhi pekerja. Setiap pemimpin mempunyai gaya kepemimpinannya sendiri. Pemimpin dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik apabila pemimpin tersebut dapat menyesuaikan dengan situasi kerja yang dihadapinya.

<sup>16</sup> Sinambela, Lijan Poltak. *Kinerja Pegawai*. (Yogyakarta: Graha Ilmu.2012) Hal.20



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Tidak ada satupun gaya kepemimpinan yang sama efektifnya. Untuk menghadapi semua situasi organisasional dan perilaku bawahan. Bahkan menghadapi seorang bawahan, mungkin perlu menggunakan gaya yang berbeda karena para bawahan itu tidak konsisten dalam perilakunya. Yang jelas ialah, bahwa kepemimpinan yang efektif merupakan aspek yang dominan, krusial, dan bahkan kritikal dalam peningkatan produktifitas kerja.

Dari pendapat diatas, bisa disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang erat dan pengaruh antara faktor gaya kepemimpinan dan faktor motivasi kinerja pegawai. Berdasarkan konsep dasar kepemimpinan, ada banyak gaya kepemimpinan seorang pemimpin. Kita ketahui bersama bahwa pengaruh gaya kepemimpinan terhadap motivasi kinerja memang sangat menentukan keberhasilan dalam mewujudkan tujuan dari perusahaan dan menentukan tingkat keberhasilan program kerja. Setiap orang sangat berperan aktif dalam menjalankan kegiatan kerjanya. Apabila tidak, maka bagaimanapun gaya kepemimpinan yang diterapkan tidak akan berpengaruh terhadap motivasi kerjanya.

## 2.2 Kajian Terdahulu

1. Ahmad Fadli yang penelitiannya berjudul : Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kawasan Industri Medan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT. Kawasan Industri Medan. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 78 orang, sedangkan pengumpulan data penelitian menggunakan teknik kuisisioner, wawancara, dan observasi. Teknik analisis data dalam penelitian ini adalah regresi linier sederhana. Berdasarkan hasil data penelitian diperoleh kesimpulan : Gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Sedangkan penelitian saya berjudul Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kinerja Pegawai di Badan Narkotika Nasional Provinsi Riau. Penelitian saya bertujuan untuk mengetahui apakah berpengaruh gaya kepemimpinan pimpinan terhadap para pegawai di Badan Narkotika Nasional Provinsi Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2. Cafila Ficalista yang penelitiannya berjudul : Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Koperasi dan UKM Kota Malang. Penelitian ini dilakukan di Dinas koperasi dan UKM kota Malang. Terdapat 38 sampel yang dipilih secara sampling jenuh. Dalam penelitian ini analisis data yang digunakan adalah model regresi linier berganda. Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan direktif, gaya kepemimpinan supportif, gaya kepemimpinan pasrtisipatif secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Sedangkan penelitian saya ingin mengetahui apakah ada Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kinerja Pegawai di Badan Narkotika Nasional Provinsi Riau.

### 2.3 Konsep Operasional

Konsep operasional adalah konsep yang digunakan untuk menjelaskan konsepteoritis agar mudah dipahami. Selain itu konsep operasional juga berguna untuk mempermudah mencari data – data lapangan. Konsep operasional ini juga mencari idikator – indikator yang digunakan untuk mencari masalah – masalah yang dihadapi dalam meneliti pengaruh gaya kepemimpinan terhadap motivasi kinerja. Dalam penelitian ini konsep operasional yang diteliti adalah sebagai berikut :

1. Gaya Kepemimpinan (variable bebas (X)) adapun indikatornya yaitu :
  - a. Tipe Otoriter .
  - b. Tipe Peternalistik.
  - c. Tipe Laissez Faire.
  - d. Tipe Demokratik.
2. Motivasi Kinerja (variabel terikat (Y)) adapun indikatornya yaitu :
  - a. Kebutuhan Fisiologis.
  - b. Kebutuhan Keamanan.
  - c. Kebutuhan Social.
  - d. Kebutuhan Penghargaan.
  - e. Kebutuhan Aktualisasi Diri.<sup>17</sup>

<sup>17</sup> Muhammad Heri Kiswanto. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Bekerja Karyawan Kantor Dinas Kominfo surakarta*. Jurnal Program Studi Strata I TH.2017

Operasional variabel adalah pengertian variabel (yang diungkap dalam definisi konsep) tersebut, secara operasional, secara praktik, secara nyata dalam lingkup obyek penelitian yang diteliti.<sup>18</sup> Dalam operasional variabel Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kinerja di Badan Narkotika Nasional Provinsi Riau, didapatkan indikator-indikator sebagai tolak ukur dalam penelitian lapangan.

**Tabel 2.1**  
**Operasional Variabel X dan Y**

Variabel Penelitian	Indikator	Sub Indikator
Variabel X (Gaya Kepemimpinan)	Tipe Otoriter	1. Penonjolan diri yang berlebihan sebagai simbol keberadaan organisasi hingga cenderung bersikap bahwa dirinya dan organisasi adalah identik
		2. Kegemarannya menonjolkan diri sebagai “penguasa tunggal” dalam organisasi
		3. Pemimpin yang otoriter biasanya dihindangi “penyakit” <i>megalomantic</i> , dalam arti “gila kehormatan”
	Tipe Paternalistik	1. Penonjolan keberadaannya sebagai simbol organisasi. Seorang pemimpin yang paternalistik senang untuk menonjolkan diri sebagai “ <i>figurehead</i> ”.
		2. Sering menonjolkan sikap “paling mengetahui”.
		3. Sifat melindungi 4. Sentralisasi pengambilan keputusan
	Tipe Laissez Faire	1. Gaya santai yang berangkat dari pandangan bahwa organisasi tidak menghadapi masalah yang serius dan walaupun ada, selalu dapat ditemukan penyelesaiannya
		2. Pemimpin tipe ini tidak senang mengambil risiko dan lebih cenderung pada upaya mempertahankan status.

<sup>18</sup> Masri Singarimbun, Sofian, *Metode Penelitian survey*, Jakarta: LP3ES, 2006, hlm.24



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Variabel Penelitian	Indikator	Sub Indikator
		3. Tipe ini gemar melimpahkan wewenang kepada para bawahan dan lebih menyenangkan situasi bahwa para bawahanlah yang mengambil keputusan dan keberadaannya dalam organisasi lebih bersifat suportif
	Tipe Demokratik	1. Mengakui harkat dan martabat manusia 2. Menerima pendapat yang mengatakan bahwa sumber daya manusia merupakan unsur yang paling strategik dalam organisasi 3. Para bawahannya adalah insan dengan jati diri yang khas dan karena itu harus diperlakukan dengan mempertimbangkan kekhasannya itu.
	Tipe Kharismatik	1. Percaya diri yang besar 2. Mempunyai visi 3. Keyakinan yang kuat tentang tepatnya visi yang dinyatakannya kepada para bawahan
Variabel Y (Motivasi Kinerja)	Kebutuhan fisiologis	1. Kebutuhan fisik seperti makan,minum,bernafas,tidur,sandang,dan juga papan atau rumah 2. Kebutuhan bisa dipenuhi dan dipuaskan baik secara menyeluruh maupun persial 3. Kebutuhan muncul secara berulang
	Kebutuhan keamanan	1. Kebutuhan rasa aman dari ancaman,tindak kriminal,perang,terorisme,penyakit ,ketakutan,kecemasan,kerusuhan,dan bencana alam 2. Kebutuhan rasa aman dan nyaman ini tidak bisa dipenuhi secara total
	Kebutuhan social	1. Kebutuhan akan kasih sayang mencakup cinta, rasa sayang, serta rasa memiliki dan untuk dimiliki 2. Kebutuhan kasih sayang juga berkaitan dengan hubungan yang sehat dan penuh kasih serta saling percaya 3. Individu yang kebutuhan kasih

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Variabel Penelitian	Indikator	Sub Indikator
		sayangnya terpenuhi akan memiliki rasa percaya diri dan jiwa yang lebih besar
	Kebutuhan penghargaan	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kebutuhan yang lebih rendah diwujudkan dalam bentuk perhatian, menghormati orang lain, reputasi, apresiasi, status, martabat, dan dominasi</li> <li>2. Kebutuhan yang lebih tinggi meliputi harga diri, kompetensi, prestasi, kemandirian, kebebasan, keyakinan, dan penguasaan</li> </ol>
	Kebutuhan aktualisasi diri	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kebutuhan ini menjadi hasrat yang memicu setiap individu untuk menggali potensi dalam diri</li> <li>2. Mengembangkan potensi semaksimal mungkin, sehingga mampu menjadi diri sendiri sesuai dengan kemampuannya sendiri</li> </ol>

## 2.4 Hipotesis

Hipotesis berasal dari dua kata yaitu, Hypo yang artinya dibawah/lemah, thesa yang artinya kebenaran atau pendapat/pernyataan. Hipotesa adalah pernyataan yang masih lemah, maka perlu dibuktikan untuk menegaskan apakah hipotesis dapat diterima atau harus ditolak. Berdasarkan fakta atau data empirik yang telah dikumpulkan dalam penelitian.

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah karena sifatnya masih sementara, maka perlu pembuktian kebenarannya melalui data empirik yang terkumpul.<sup>19</sup>

Data penelitian ini dikemukakan hipotesis yakni “adanya pengaruh gaya kepemimpinan terhadap motivasi kinerja pegawai Badan Narkotika Nasional Provinsi Riau”.

Adapun rumusan hipotesis alternative (Ha) dan hipotesis nol (Ho) yang ditetapkan sebagai berikut :

<sup>19</sup> Jumiati, Sasmita. *Metodologi Penelitian*. (Pekanbaru: UR Press, 2012) Hal.23

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

1. Hipotesis alternative ( $H_a$ ) : “Terdapat pengaruh gaya kepemimpinan terhadap motivasi kinerja pegawai Badan Narkotika Nasional Provinsi Riau”
2. Hipotesis nol ( $H_o$ ) :”tidak terdapat pengaruh gaya kepemimpinan terhadap motivasi kinerja pegawai Badan Narkotika Nasional Provinsi Riau”





1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## **BAB III**

### **METODOLOGI PENELITIAN**

#### **3.1 Desain Penelitian**

Penelitian ini dirancang menggunakan pendekatan deskriptif kuantitatif, yaitu data yang diperoleh dan di sajikan dalam bentuk penyajian data berupa angka atau hitungan dan bukan dengan bentuk pendeskripsian atau penjabaran secara detail dalam bentuk kalimat. Dengan kata lain, penelitian yang melibatkan pada perhitungan atau angka dan kuantitas.

Penelitian deskriptif adalah penelitian yang berpola menggambarkan yang ada dilapangan dan mengupayakan penggambaran data, bertujuan mengupayakan suatu penelitian dengan cara menggambarkan secara sistimatis, faktual dan akurat mengenai fakta dari suatu peristiwa serta sifat-sifat tertentu, atau mencoba menggambarkan fenomena secara detail.<sup>20</sup>

#### **3.2 Lokasi dan Waktu Penelitian**

##### **3.2.1 Lokasi Penelitian**

Penelitian ini dilakukan di Badan Narkotika Nasional (BNN) Provinsi Riau Jl.Pepaya No.65, Jadirejo, Sukajadi, Kota Pekanbaru, Riau 28156.

---

<sup>20</sup> Tohirin. *Metode Penelitian Kualitatif dalam Pendidikan dan Bimbingan Konseling*. (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada 2012). Hal 1

### 3.2.2 Waktu Penelitian

**Tabel 3.1**  
**Rincian dan Waktu Penelitian**

No	Uraian Kegiatan	Pelaksanaan Penelitian								
		Des	Jan	Feb	Mar	Apr	Mei	Juni	Juli	Agust
1	Pembuatan Proposal Penelitian									
2	Seminar Proposal									
3	Perbaikan Proposal									
4	Penyusunan Instrumen									
5	Pengumpulan Data									
6	Pengolahan Data									
7	Pembuatan Laporan									

## 3.3 Populasi dan Sampel

### 3.3.1 Populasi

Populasi didefinisikan sebagai kelompok subjek yang hendak di kenai generalisasi hasil penelitian. Adapun yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah keseluruhan dari pegawai Badan Narkotika Nasional Provinsi Riau yang berjumlah 66 orang dari semua bidang dikantor BNNP Riau.

### 3.3.2 Sampel

Sampel merupakan sebagian atau wakil populasi yang diteliti. Adapun yang menjadi sampel dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Badan Narkotika Nasional Provinsi Riau atau disebut dengan *total sampling* karena jumlah pegawai yang tidak mencapai angka 100. Dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Badan Narkotika Nasional Provinsi Riau yang berjumlah 66 orang.<sup>21</sup>

<sup>21</sup> Saifuddin, Azwar. *Metode Penelitian*. (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2010) Hal.77

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

### 3.4 Teknik Pengumpulan Data

Untuk mendapat data yang lengkap penulis menggunakan berbagai teknik pengumpulan data, yaitu :

#### 3.4.1 Angket

Angket merupakan serangkaian atau daftar pertanyaan yang disusun secara sistematis, kemudian dikirim untuk diisi oleh responden. Angket yang digunakan untuk mengetahui Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kinerja Pegawai Badan Narkotika Nasional Provinsi Riau berjumlah 36 pertanyaan yang harus dijawab oleh responden. Dan skala yang digunakan dalam penelitian ini *skala likert* yaitu skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang suatu objek atau fenomena tertentu. *Skala likert* memiliki dua bentuk pernyataan yaitu pernyataan positif dan negative.

Untuk pernyataan positif, masing – masing kategori jawaban diberi skor sebagai berikut:

1. Sangat setuju = diberi skor 5
2. Setuju = diberi skor 4
3. Kurang setuju = diberi skor 3
4. Tidak setuju = diberi skor 2
5. Sangat tidak setuju = diberi skor 1

Untuk pernyataan negative, masing – masing kategori jawaban diberi skor sebagai berikut :

1. Sangat setuju = diberi skor 5
2. Setuju = diberi skor 4
3. Kurang setuju = diberi skor 3
4. Tidak setuju = diberi skor 2
5. Sangat tidak setuju = diberi skor 1

#### 3.4.2 Dokumentasi

Dokumentasi menurut Sugiyono adalah suatu cara yang digunakan untuk memperoleh data dan informasi dalam bentuk buku, arsip, dokumen, tulisan angka dan gambar yang berupa laporan serta keterangan yang dapat



mendukung penelitian. Dokumentasi digunakan untuk mengumpulkan data kemudian ditelaah. Dokumentasi yang digunakan untuk Pengumpulan data – data dalam penelitian ini melalui dokumen – dokumen yang ada kaitannya dengan masalah yang diteliti.<sup>22</sup>

### 3.5 Uji Validitas dan Reliabilitas Data

#### 3.5.1 Uji Validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kesahihan suatu instrument. Suatu instrument dikatakan valid apabila mampu digunakan sebagai alat ukur yang mampu mengukur dengan tepat sesuai dengan kondisi responden yang sesungguhnya. Validitas data yang ditentukan oleh proses pengukuran yang kuat. Suatu instrument pengukuran dikatakan mempunyai validitas yang tinggi apabila instrument tersebut mengukur apa yang sebenarnya di ukur. Uji validitas menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur benar – benar cocok atau sesuai sebagai alat ukur yang diinginkan. Pengujian validitas dilakukan untuk menguji apakah jawaban dari kuesioner dari responden benar – benar cocok untuk digunakan dalam penelitian ini atau tidak.<sup>23</sup>

#### 3.5.2 Uji Reliabilitas Data

Reliabilitas adalah mengukur sejauh mana alat ukur yang dipakai untuk jawaban responden dalam penelitian secara obyektif atau sejauh mana kebenaran tujuan penelitian dapat dijawab oleh responden dengan benar melalui atau dengan penggunaan alat atau instrumen yang dipakai ( angket, atau Kuisisioner).

Dalam penelitian ini untuk menguji ketepatan atau kebenaran penelitian tersebut dipakai metode perhitungan indek reliabilitas secara metode ulang atau “*Test and Retest*”.<sup>24</sup> Uji reliabilitas instrument dalam penelitian ini dengan bantuan program SPSS Statistics17,0.<sup>25</sup>

<sup>22</sup> Ridwan. *Pengantar Statistik*. (Bandung: Al Fabeta, 2007). Edisi Keempat. Hal. 21

<sup>23</sup> Sofyan Siregar, *Statistik Deskriptif Untuk Penelitian Dilengkapi Perhitungan Manual dan Aplikasi SPSS Versi 17*. (Jakarta: Rajawali Pers, 2014)

<sup>24</sup> Ibid, hal.113

<sup>25</sup> Ibid hal.193

### 3.6 Teknik Analisis Data

Dalam proses analisa data penulis memakai statistic untuk menyederhanakan data untuk lebih mudah di *interpretasikan* dan mudah dibaca dan Sugiyono menyebutkan bahwa teknik analisis data pada penelitian kuantitatif menggunakan statistik.<sup>26</sup> Dalam penelitian ini analisis data akan menggunakan teknik statistik deskriptif. Untuk melihat besarnya pengaruh penulis menggunakan regresi linier sederhana.

Pengujian di lakukan dengan membandingkan skor r hitung dengan r tabel pada tingkat signifikansi  $\alpha=0,05$ . Untuk menganalisis data, penulis menggunakan program SPSS (*Statistical Product and Service Solution*)Versi 17.0 for windows.

Sugiyono menyatakan, koefisien korelasi digunakan untuk melihat kuat lemahnya hubungan antara variabel bebas (independen variabel) dan terikat (dependen).Tehknik analisis data yang digunakan penulis ini adalah deskriptif kuantitatif menjelaskan permasalahan yang diteliti dengan bentuk angka-angka dengan rumus korelasi *product moment* dengan bantuan SPSS. Pedoman untuk memberikan interpretasi koefisien korelasi sebagai berikut:<sup>27</sup>

$$Y=a+bX$$

Keterangan :

y = variabel terkait (Motivasi Kinerja)

x = variabel bebas ( Gaya Kepemimpinan)

a dan b = konstanta

Untuk melihat pengaruh kedua variabel dapat menggunakan teknik *Coefficient Correlation* yang terdapat dalam tabel berikut:

<sup>26</sup> Jonathan, Sarwono, *Statistik Itu Mudah*, Dikutip dari, Robi Darwis (2017), *Pengaruh Penyesuaian Kerja, Terhadap Peningkatan karir Karyawan PT. Gatipura Mulya kecamatan pangean Kabupaten Kuantan Singingi Provinsi Riau*, hal. 100

<sup>27</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*, (Bandung: Alfabeta: 2010), hlm. 105

### Interprestasi Pengaruh

Interval Koefisien	Tingkat Pengaruh
0,00 – 0,199	Sangat tidak Berpengaruh
0,20 – 0,399	Tidak berpengaruh
0,40 -0,599	Kurang Berpengaruh
0,60 – 0,799	Berpengaruh
0,80 – 1,000	Sangat Berpengaruh

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## BAB IV

### GAMBARAN UMUM LOKASI PENELITIAN

#### 4.1 Profil Lembaga Badan Narkotika Nasional Provinsi Riau

Badan Narkotika Nasional Provinsi Riau adalah lembaga pemerintahan non kementerian yang professional yang bergerak di bidang Pencegahan dan Pemberantasan, Penyalahgunaan dan Peredaran Gelap Narkotika, Psikotropika dan Bahan-Bahan Adiktif lainnya yang disebutkan dalam Undang-undang RI No. 35 tahun 2009 tentang Narkotika, Perpres RI No. 23 Tahun 2010 tentang Badan Narkotika Nasional dan Peraturan Kepala Badan Narkotika Nasional No. PER/04/V/BNN/2010 tentang Organisasi dan Tata Kerja Badan Narkotika Nasional Provinsi (BNNP) dan Badan Narkotika Nasional Kabupaten/Kota. BNN Provinsi Riau memiliki tugas, fungsi dan wewenang di bidang Pencegahan, Pemberantasan, Penyalahgunaan dan Peredaran Gelap Narkotika (P4GN), yang bertujuan meningkatkan daya tangkal (imunitas) masyarakat guna mewujudkan masyarakat Provinsi Riau bebas dari penyalahgunaan dan peredaran gelap Narkoba.

Secara singkat, sebelum divertikalisasi, BNP Riau dibentuk oleh Gubernur Riau pada Desember 2004. Saat itu ketuanya adalah wakil Gubri Drs. H. Wan Abu Bakar. Namun, tugas sehari-hari dilaksanakan oleh Kepala Pelaksanaan Harian yang mana dilantik pertama kalinya pada April 2005. Pada masa itu, anggaran BNP Riau dibebankan pada dana hibah dari APBD Provinsi Riau. Pada April 2011 Badan Narkotika Provinsi Riau menjadi instansi vertikal dan berubah nama menjadi Badan Narkotika Nasional Provinsi Riau. Dengan demikian, anggaran BNNP Riau dibebankan pada APBN. Anggaran turun pertama kali pada bulan Oktober 2011 yang ditujukan untuk kebutuhan sarana dan prasarana. Sementara untuk anggaran program kegiatan turun di tahun berikutnya yakni tahun 2012. Dari 2 (dua) kota dan 10 (sepuluh) kabupaten yang ada di Provinsi Riau, baru 2 yang telah divertikalisasi menjadi BNN kab/kota yaitu ;

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

1. BNNK Pekanbaru yang divertikalisasi pada Juni 2011.
2. BNNK Kuansing yang divertikalisasi pada September 2013.

Di tahun 2015 BNN RI akan mengajukan 70 kabupaten/kota se-Indonesia untuk divertikalisasi yang salah satunya adalah Kabupaten Pelalawan.

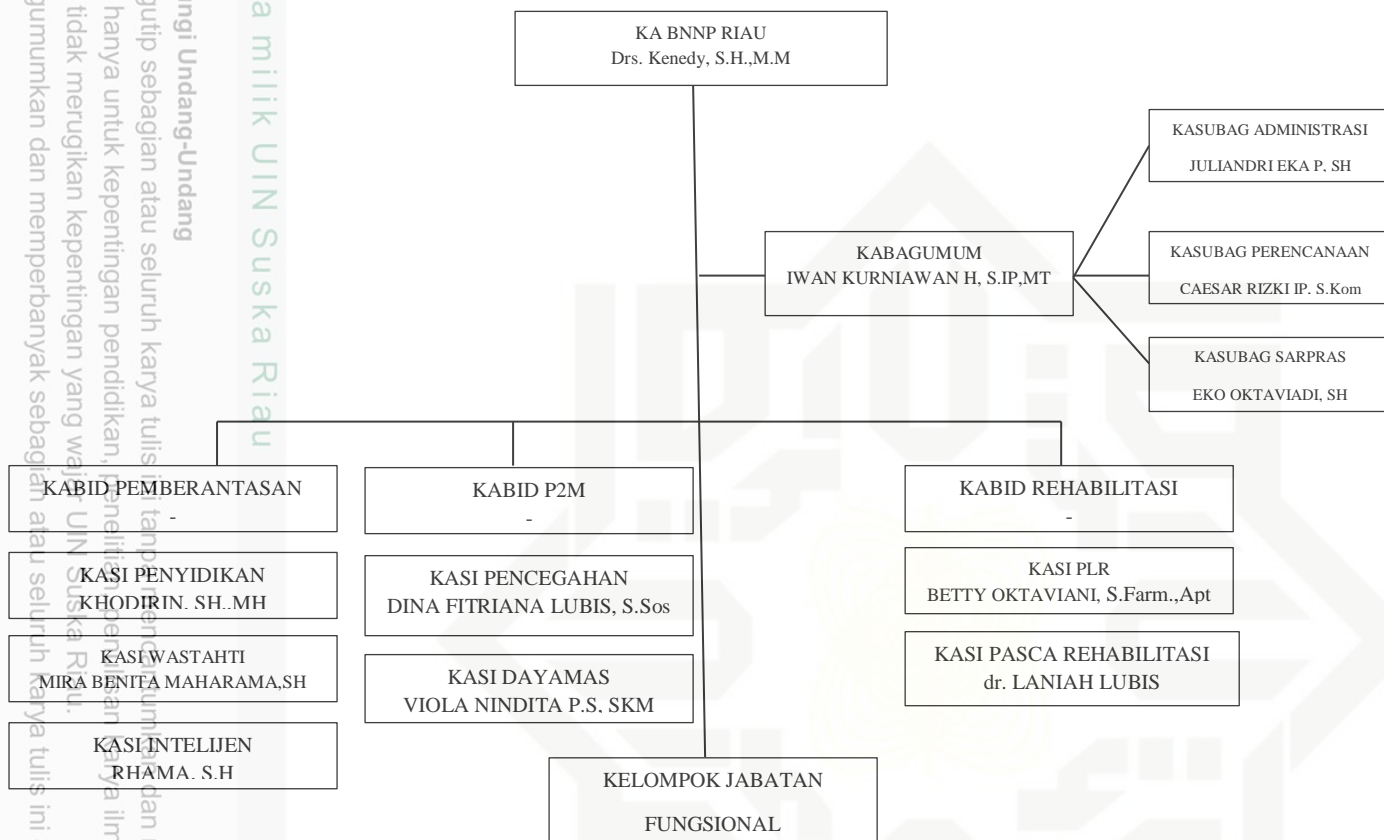
#### **4.2 Tujuan dan Manfaat Lembaga Badan Narkotika Nasional Provinsi Riau**

Seperti yang telah dijelaskan sebelumnya, bahwa secara umum tujuan dari BNNP Riau adalah untuk meningkatkan daya tangkal (imunitas) masyarakat guna mewujudkan masyarakat Provinsi Riau bersih dari penyalahgunaan dan langka dari peredaran gelap Narkoba. Tujuan tersebut telah ditetapkan dalam sasaran strategis Renstra BNN tahun 2010-2014. Renstra BNN tahun 2010-2014 menjadi pedoman pelaksanaan program dan kegiatan BNN Provinsi Riau yang dilaksanakan oleh Satuan Kerja di lingkungan BNN Provinsi Riau.

Dalam pelaksanaan tugasnya diharapkan BNN Provinsi Riau dapat bermanfaat bagi masyarakat terutama masyarakat Provinsi Riau dalam Pencegahan dan Pemberantasan, Penyalahgunaan dan Peredaran Gelap Narkoba (P4GN) di Provinsi Riau.

### 4.3 Struktur Organisasi BNNP Riau

#### DAFTAR STRUKTUR ORGANISASI BADAN NARKOTIKA NASIONAL PROVINSI RIAU



### 4.4 Visi dan Misi

1. Visi : “Menjadi perwakilan BNN di Provinsi Riau yang profesional dan mampu menyatukan dan menggerakkan seluruh komponen masyarakat, bangsa dan negara Indonesia dalam melaksanakan Pencegahan dan Pemberantasan dan Penyalahgunaan dan Peredaran Gelap Narkoba (P4GN).”
2. Misi : “Bersama komponen masyarakat, Instansi Pemerintah terkait dan Instansi Swasta di Riau melaksanakan Pencegahan, Pemberdayaan Masyarakat, Pemberantasan, Rehabilitasi dan kerjasama di bidang pencegahan dan pemberantasan penyalahgunaan dan peredaran gelap Narkotika, Psikotropika, Prekursor dan Bahan Adiktif”.



#### 4.5 Program Kerja BNNP Riau

Program yang telah ditetapkan oleh Badan Narkotika Nasional yang akan dilaksanakan oleh Badan Narkotika Nasional Provinsi yaitu “Program Pencegahan, Pemberantasan Penyalahgunaan dan Peredaran Gelap Narkoba”. Berdasarkan program tersebut, ditetapkan pula kegiatan yang menjadi prioritas pada Badan Narkotika Nasional Provinsi, **yaitu “Pelaksanaan dan Peningkatan Kapasitas Pencegahan, Pemberantasan Penyalahgunaan dan Peredaran Gelap Narkoba di Daerah (P4GN)”**.

#### 4.6 Fasilitas BNNP Riau

Badan Narkotika Nasional Provinsi Riau dalam pelaksanaan tugasnya, memerlukan hal-hal yang dapat mendukung keberhasilan pelaksanaan tugas tersebut sehingga visi dan misi dapat tercapai. Namun pada kenyataannya, kondisi BNN Provinsi Riau saat ini dapat dikatakan masih kurang memadai untuk dapat mencapai kinerja yang optimal. Baik itu dari segi personil maupun sarana dan prasarana. Jumlah PNS/POLRI yang dimiliki oleh Badan Narkotika Nasional Provinsi Riau di luar tenaga Honorer yang ada saat ini baru mencapai 15,61% (32 orang) dari total kebutuhan tenaga struktural dan staf berdasarkan Daftar Susunan Pegawai (DSP) BNN RI. Dimana berdasarkan DSP BNN RI pegawai BNNP Riau adalah 211 (dua ratus sebelas) orang pegawai dengan rincian 1 (satu) orang Kepala BNNP Riau, 1 (satu) orang Kabag Tata Usaha, 3 (tiga) orang Kabid (Esselon III) , 10 (sepuluh) orang Kasi (Esselon IV) dan 181 ( Seratus delapan puluh satu) orang staf/ pelaksana.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## BAB VI

### PENUTUP

#### 6.1 Kesimpulan

Kesimpulan dalam penelitian ini adalah Kepemimpinan merupakan suatu bentuk kegiatan untuk memimpin beberapa individu dibawahnya. Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja pegawainya, dengan harapan apa yang menjadi tujuan instansi tersebut akan tercapai. Setiap organisasi maupun instansi pemerintahan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja. Penerapan gaya kepemimpinan sangatlah berpengaruh terhadap motivasi kerja pegawai, karena didalam motivasi kerja pegawai untuk memenuhi kebutuhannya sangat membutuhkan dukungan dari seorang pimpinan, karena itu setiap pimpinan harus mengetahui jelas tentang apa yang di butuhkan oleh pegawai dan instansi agar mereka bisa bekerja sama secara efektif..

Berdasarkan hasil penelitian bahwa Gaya Kepemimpinan (X) berpengaruh terhadap Motivasi Kinerja (Y) sebesar 36,7% dengan koefisien determinasi rendah, sedangkan sisanya senilai 63,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

Hasil penelitian ini menunjukan bahwa gaya kepemimpinan terhadap motivasi kinerja sebesar 0,367 dengan nilai interval pada koefisien korelasi 0,392 – 0,626 dinyatakan sedang. Diperoleh regresi linier sederhana adalah:  $Y = a + bX = 100.823 + 0,816X$ . Tingkat keeratan koefisien korelasi 0,00 – 0,199 Sangat Rendah, 0,20 – 0,399 Rendah, 0,40-0,599 Sedang, 0,60-0,799 Kuat, 0,80-1.000 Sangat Kuat. Maka dari uji signifikan diketahui besarnya nilai signifikan lebih kecil dari nilai probabilitas atau  $0,000 < 0,05$ . Maka  $H_0$  diterima  $H_a$  ditolak artinya signifikan. Dengan adanya interpretasi pengaruh 1,000 yang berarti terdapat Sangat Berpengaruh. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap motivasi kinerja.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## 6.2.2 Saran

Setelah melakukan penelitian baik secara langsung maupun hasil analisis data dari angket yang telah disebar mengenai gaya kepemimpinan terhadap motivasi kinerja di Badan Narkotika Nasional Provinsi Riau, sehingga penulis dapat menyarankan kepada Pimpinan Badan Narkotika Nasional Provinsi Riau bisa lebih memotivasikan kinerja pada pegawai tersebut sehingga diperlukan ketegasan dari pimpinan terhadap pegawai agar pegawai mempunyai motivasi yang tinggi dan loyal terhadap instansi. Untuk mencapai hal tersebut maka perlu dukungan oleh gaya kepemimpinan yang sesuai dengan harapan pegawai sehingga pegawai merasa kebutuhannya terpenuhi. Sehingga mampu meningkatkan motivasi kinerja pegawai Badan Narkotika Nasional Provinsi Riau.

Dengan adanya motivasi yang lebih tinggi lagi, maka pegawai lebih semangat dalam bekerja. Oleh karena itu pemimpin sewajarnya harus memberikan motivasi terhadap pegawainya untuk menciptakan produktivitas bagi perusahaan sehingga pegawai dapat menciptakan kinerja yang maksimal.



## DAFTAR PUSTAKA

- Amri, Zul. 2015. *Bimbingan dan Konseling Industri*. UIN SUSKA RIAU.
- Athollah, Anton. 2010. *Etika Manajemen Islam*. Bandung: Pustaka Setia.
- Davis, Keith dan John W.Newstrom. *Perilaku dalam Organisasi*. Jakarta: Erlanga.
- Hersey, Paul dkk. 2017. *Manajemen Perilaku Organisasi*. Jakarta: Erlangga.
- Jonathan, Sarwono, *Statistik Itu Mudah*, Dikutip dari, Robi Darwis (2017), *Pengaruh Penyesuaian Kerja, Terhadap Peningkatan karir Karyawan PT. Gatipura Mulya kecamatan pangean Kabupaten Kuantan Singingi Provinsi Riau*.
- Jumiaty, Sasmita. 2012. *Metodologi Penelitian*. Pekanbaru: UR Press.
- Moorhead, Gregory dan Ricky W. Griffin. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Muhammad Heri Kiswanto. 2017. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Bekerja Karyawan Kantor Dinas Kominfo Surakarta*. Jurnal Program Studi Strata I.
- Rahman, Abdul. 2017. *Kinerja Pegawai BNN Provinsi Riau dalam pelaksanaan operasi pemberantasan di kota pekanbaru*. (Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik UNRI).
- Ridwan. 2007. *Pengantar Statistik*. Bandung: Alfabeta.
- Robbins, Stephen P dan Mary Coulter. *Manajemen edisi kesepuluh*. Jakarta: Erlangga.
- Saifuddin Azwar. 2010. *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Sinambela, Lijan Poltak. 2012. *Kinerja Pegawai*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Siagian, Sondang P. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi.1, Cetakan.17 Jakarta, Bumi Aksara.
- Sugiyono, 2013, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*, Bandung: Alfabeta.
- Tampubolon, Manahan P. *Perilaku Keorganisasian*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Tohirin. 2012. *Metode Penelitian Kualitatif dalam Pendidikan dan Bimbingan Konseling*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Wahjono, Sentot Imam. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.

Winardi, J. 2004. *Manajemen Perilaku Organisasi*. Jakarta: Prenadamedia Group.

Wiludjen, Sri. 2007. *Pengantar Manajemen*. Yogyakarta: Graha Ilmu.

Wibowo. 2010. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

Wowor, Wulan Kimberly dkk. 2019. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada PT. Matahari Departement Store di MegaMall*. Manado (Fakultas Ilmu social dan Politik, Universitas Sam Ratulangi Manado).



UIN SUSKA RIAU



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## LAMPIRAN I

### ANGKET INSTRUMEN PENELITIAN PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP MOTIVASI KINERJA PEGAWAI di BADAN NARKOTIKA NASIONAL PROVINSI RIAU

#### A. IDENTITAS RESPONDEN

Nama :  
Umur :  
Jenis Kelamin :  
Pendidikan Terakhir :  
Lama Bekerja :

#### B. Petunjuk Pengisian

1. Bacalah sejumlah pernyataan dibawah ini dengan teliti.
2. Mohon kuesioner ini diisi dengan lengkap dari seluruh pernyataan yang ada.
3. Berilah tanda (√) pada kolom jawaban yang tersedia.
4. Terdapat 5 alternatif pengisian jawaban, yaitu :

STS : Sangat Tidak Setuju  
KS : Kurang Setuju  
TS : Tidak Setuju  
S : Setuju  
SS : Sangat Setuju

UIN SUSKA RIAU



## Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

No	PERNYATAAN	STS	TS	KS	S	SS
1.	Pemimpin di tempat saya bekerja mempunyai sifat percaya diri yang berlebihan jika mengambil keputusan dalam hal urusan pekerjaan					
2.	Pemimpin di tempat saya bersifat tegas dalam mengambil keputusan, sehingga apabila terjadi kesalahan dari bawahan maka pemimpin tidak segan untuk menegur					
3.	Pemimpin di tempat saya bekerja mengambil keputusan dengan cepat karena mutlak hak pemimpin, tidak ada bantahan dari bawahan					
4.	Pemimpin di tempat saya bekerja harus dihormati dimana saja dan kapan saja setiap bertemu dengannya					
5.	Pemimpin di tempat saya bekerja keberadaannya sebagai seorang pemimpin senang untuk menonjolkan diri sebagai figurehead (boneka)					
6.	Pemimpin ditempat saya bekerja sering menonjolkan sikap paling mengetahui					
7.	Pemimpin ditempat saya bekerja mempunyai sifat melindungi					
8.	Pemimpin ditempat saya bekerja memutuskan wewenang dalam pengambilan keputusan semuanya diserahkan kepada atasan					
9.	Pemimpin ditempat saya bekerja mempunyai gaya santai jika ada masalah dalam organisasi dan walaupun ada masalah selalu					





©

Hak Cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

	ada jalan penyelesaiannya					
10.	Pemimpin ditempat saya bekerja tipenya tidak senang mengambil risiko dan lebih cenderung pada upaya mempertahankan status					
11.	Pemimpin ditempat saya bekerja tipenya gemar melimpahkan wewenang kepada para bawahan					
12.	Pemimpin ditempat saya bekerja lebih menyenangkan situasi bahwa para bawahanlah yang mengambil keputusan					
13.	Pemimpin ditempat saya bekerja selalu ingin keberadaannya dalam organisasi lebih bersifat suportif					
14.	Pemimpin ditempat saya bekerja mengakui adanya harkat dan martabat manusia					
15.	Pemimpin ditempat saya bekerja menerima pendapat yang mengatakan bahwa sumber daya manusia merupakan unsur yang paling strategik dalam organisasi					
16.	Pemimpin ditempat saya bekerja membuat para bawahannya melakukan pekerjaan sesuai dengan kemampuannya atau ilmu yang sesuai dengan bidangnya					
17.	Pemimpin ditempat saya bekerja mempunyai sifat percaya diri yang besar					
18.	Pemimpin ditempat saya bekerja mempunyai visi dalam suatu organisasi					
19.	Pemimpin ditempat saya bekerja mempunyai keyakinan yang kuat tentang tepatnya visi					



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

	yang dinyatakan kepada bawahan					
20.	Penyebab fisik seperti kebisingan di ruang kerja membuat saya stress saat bekerja					
21.	Kantor menyediakan makan siang dan menyediakan minuman					
22.	Kantor menyediakan tempat istirahat yang nyaman pada saat jam istirahat					
23.	Kantor memberikan jaminan social yang berguna untuk hidup saudara					
24.	Kantor memberikan libur dan cuti sesuai dengan ketentuan yang berlaku					
25.	Kantor menciptakan kondisi kerja yang aman dari ancaman					
26.	Kantor memberikan wadah organisasi bagi pegawai seperti serikat pegawai					
27.	Kantor memberikan jaminan keamanan berupa asuransi kecelakaan kerja					
28.	Kantor memberikan wadah bagi pegawai untuk menanggapi keluhan pegawai					
29.	Kantor mengadakan acara yang disponsori oleh kantor tersebut (ulang tahun)					
30.	Kantor memberikan rekreasi kepada pegawai pada setiap episode tertentu agar timbul rasa kekeluargaan, persahabatan dan kasih sayang					
31.	Kantor memberikan kedudukan kepada pegawai yang berprestasi					
32.	Kantor menghormati pegawai dengan memberikan penghargaan untuk pegawai yang berprestasi					



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

33.	Kantor memberikan jaminan nama baik untuk pegawai					
34.	Pujian untuk pengembangan dan pertumbuhan pribadi pegawai					
35.	Kesempatan untuk melakukan kerja kreatif atau mengembangkan gagasan orisinal					
36.	Perasaan pemenuhan diri (tercapainya apa-apa yang diharapkan) yang diperoleh dari pekerjaan (posisi) atau kedudukan sekarang					

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

## LAMPIRAN 2

### DOKUMENTASI



State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau





#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau



State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

### LAMPIRAN 3

**Descriptive Statistics**

	Mean	Std. Deviation	N
motivasi kinerja	48.71	13.970	66
gaya kepemimpinan	63.88	10.722	66

**Correlations**

		motivasi kinerja	gaya kepemimpinan
Pearson Correlation	motivasi kinerja	1.000	-.626
	gaya kepemimpinan	-.626	1.000
Sig. (1-tailed)	motivasi kinerja	.	.000
	gaya kepemimpinan	.000	.
N	motivasi kinerja	66	66
	gaya kepemimpinan	66	66

**Variables Entered/Removed<sup>b</sup>**

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	gaya kepemimpinan <sup>a</sup>		Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: motivasi kinerja

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.626 <sup>a</sup>	.392	.383	10.977	.392	41.270	1	64	.000

a. Predictors: (Constant), gaya kepemimpinan

b. Dependent Variable: motivasi kinerja

**ANOVA<sup>b</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4973.205	1	4973.205	41.270	.000 <sup>a</sup>
	Residual	7712.325	64	120.505		
	Total	12685.530	65			

a. Predictors: (Constant), gaya kepemimpinan

b. Dependent Variable: motivasi kinerja

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	100.823	8.223		12.260	.000
	gaya kepemimpinan	-.816	.127	-.626	-6.424	.000

a. Dependent Variable: motivasi kinerja





**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**Residuals Statistics<sup>a</sup>**

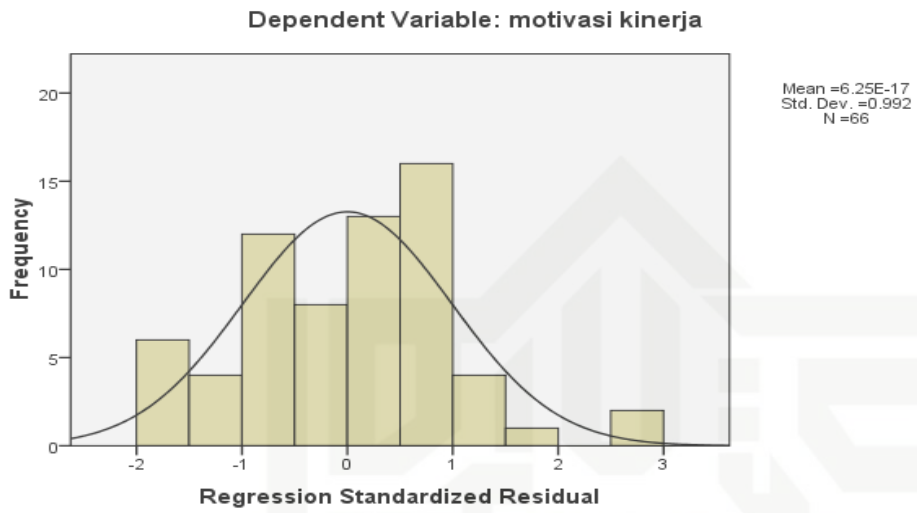
	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	23.32	67.38	48.71	8.747	66
Std. Predicted Value	-2.902	2.134	.000	1.000	66
Standard Error of Predicted Value	1.356	4.177	1.786	.686	66
Adjusted Predicted Value	24.39	66.85	48.65	8.725	66
Residual	-20.534	29.886	.000	10.893	66
Std. Residual	-1.871	2.723	.000	.992	66
Stud. Residual	-1.888	2.814	.003	1.009	66
Deleted Residual	-20.925	31.933	.065	11.274	66
Stud. Deleted Residual	-1.928	2.983	.005	1.029	66
Mahal. Distance	.007	8.424	.985	1.871	66
Cook's Distance	.000	.271	.018	.042	66
Centered Leverage Value	.000	.130	.015	.029	66

a. Dependent Variable: motivasi kinerja

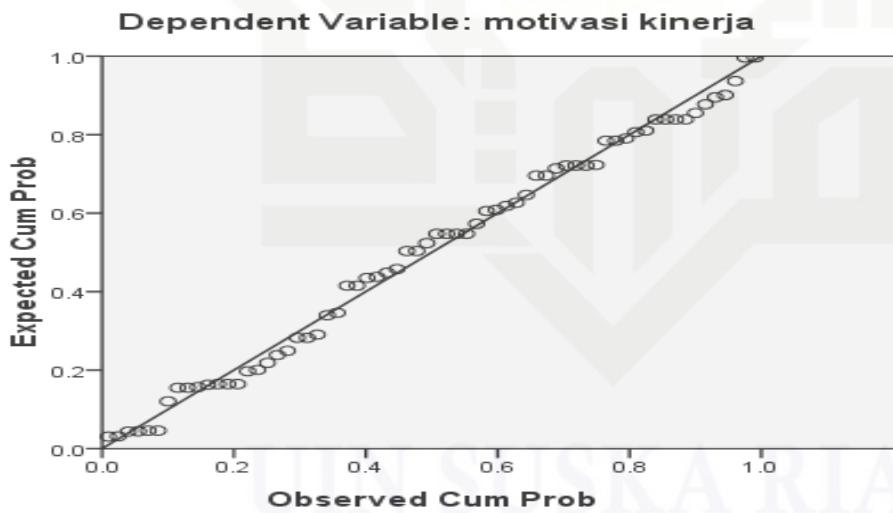
#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Histogram



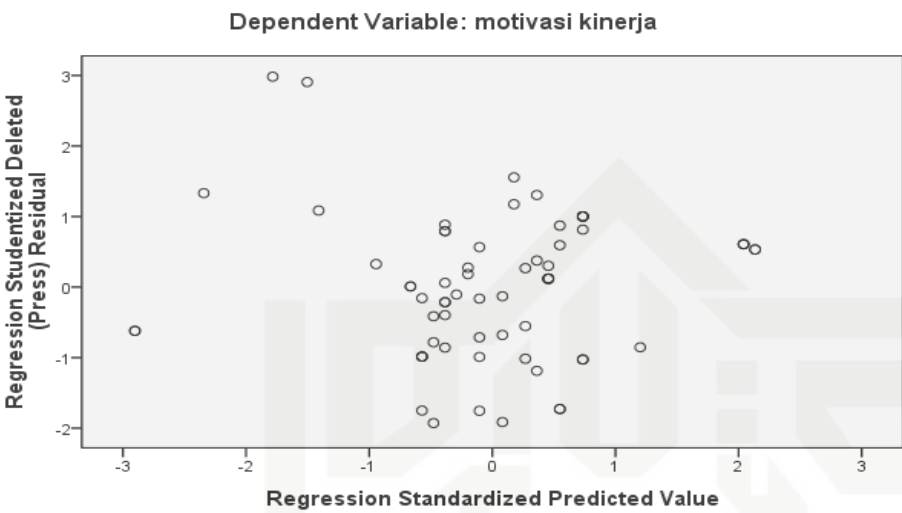
Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



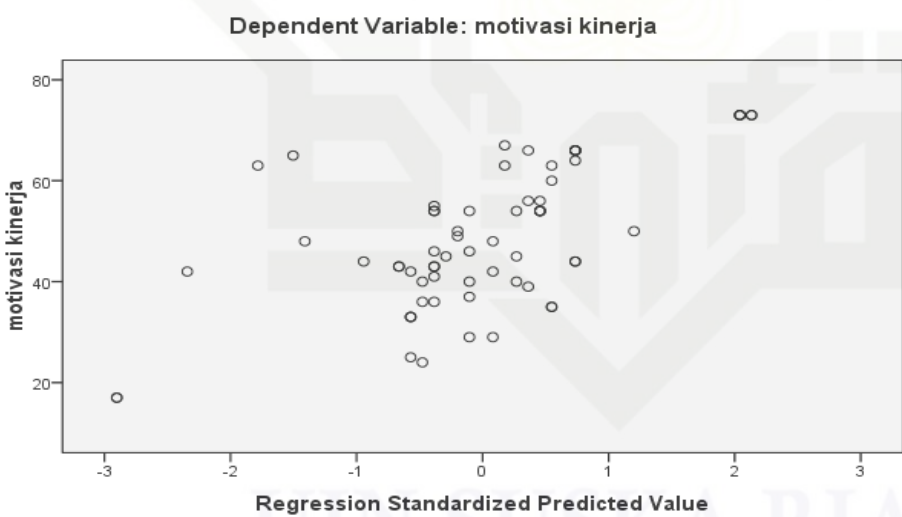
#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Scatterplot



Scatterplot



## Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

### Uji reliabilitas

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	66	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	66	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha <sup>a</sup>	N of Items
-.3635	2

a. The value is negative due to a negative average covariance among items. This violates reliability model assumptions. You may want to check item codings.

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
gaya kepemimpinan	48.71	195.162	-.672	. <sup>a</sup>
motivasi kinerja	63.58	109.263	-.672	. <sup>a</sup>

a. The value is negative due to a negative average covariance among items. This violates reliability model assumptions. You may want to check item codings.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.





**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumpulkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



**PEMERINTAH PROVINSI RIAU**  
**DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU**

Gedung Menara Lancang Kuning Lantai I dan II Komp. Kantor Gubernur Riau  
Jl. Jend. Sudirman No. 460 Telp. (0761) 39064 Fax. (0761) 39117 **PEKANBARU**  
Email : [dpmtsp@riau.go.id](mailto:dpmtsp@riau.go.id)

**REKOMENDASI**

Nomor : 503/DPMTSP/NON IZIN-RISET/33771  
T E N T A N G



**PELAKSANAAN KEGIATAN RISET/PRA RISET**  
**DAN PENGUMPULAN DATA UNTUK BAHAN SKRIPSI**

1.04.02.01

Kepala Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Riau, setelah membaca Surat Permohonan Riset dari : **Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Suska Riau, Nomor : Un.04/F.IV/PP.00.9/3506/2020 Tanggal 7 Juli 2020**, dengan ini memberikan rekomendasi kepada:

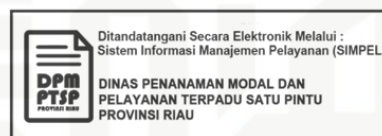
1. Nama	: RAJA RAFILLAH
2. NIM / KTP	: 11642202861
3. Program Studi	: BIMBINGAN KONSELING ISLAM
4. Jenjang	: S1
5. Alamat	: PEKANBARU
6. Judul Penelitian	: PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP MOTIVASI KINERJA
7. Lokasi Penelitian	: BADAN NARKOTIKA NASIONAL PROVINSI RIAU

Dengan ketentuan sebagai berikut:

1. Tidak melakukan kegiatan yang menyimpang dari ketentuan yang telah ditetapkan.
2. Pelaksanaan Kegiatan Penelitian dan Pengumpulan Data ini berlangsung selama 6 (enam) bulan terhitung mulai tanggal rekomendasi ini diterbitkan.
3. Kepada pihak yang terkait diharapkan dapat memberikan kemudahan serta membantu kelancaran kegiatan Penelitian dan Pengumpulan Data dimaksud.

Demikian rekomendasi ini dibuat untuk dipergunakan seperlunya.

Dibuat di : Pekanbaru  
Pada Tanggal : 8 Juli 2020



**Tembusan :**  
**Disampaikan Kepada Yth :**

1. Kepala Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Riau di Pekanbaru
2. Kepala Badan Narkotika Nasional Provinsi Riau di Pekanbaru
3. Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Suska Riau di Pekanbaru
4. Yang Bersangkutan

UIN SUSKA RIAU



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumpulkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



**BADAN NARKOTIKA NASIONAL REPUBLIK INDONESIA  
PROVINSI RIAU**

Jl. Pepaya No. 65 Pekanbaru - Riau  
Telp. (0761) 8401491 / 43692 - Fax. (0761) 859822

email : [bnnp\\_riau@bnn.go.id](mailto:bnnp_riau@bnn.go.id) / [riau\\_bnnp@yahoo.com](mailto:riau_bnnp@yahoo.com)

**BNNP RIAU**

Nomor : B/ 30 /VIII/Ka/Tu.00.01/2020/BNNP-R Pekanbaru, 14 Agustus 2020  
Lamp : -  
Perihal : Pelaksanaan Kegiatan  
Pra Riset Mahasiswa UIN Suska Riau

Kepada

Yth. Rektor UIN Suska Riau  
C.q Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi

di

Tempat

1. Rujukan :
  - a. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor : 35 tahun 2009 tentang Narkotika;
  - b. Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor : 23 tahun 2010 tentang Badan Narkotika Nasional;
  - c. Peraturan Kepala Badan Narkotika Nasional Nomor : 23 tahun 2017 tentang Perubahan Kelima Peraturan Kepala Badan Narkotika Nasional Nomor : PER/03/III/2015/BNN tentang Organisasi dan Tata Kerja Badan Narkotika Nasional Provinsi dan Badan Narkotika Nasional Kabupaten/Kota;
  - d. Surat dari Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Nomor : 503/DPMPSTSP/ NON IZIN-RISET/ 33771 Tanggal 08 Juli 2020 Tentang Pelaksanaan Kegiatan Riset/ Pra Riset dan Pengumpulan Data Untuk Bahan Skripsi.
2. Sehubungan dengan rujukan diatas, bersama ini kami sampaikan bahwa mahasiswa Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau Fakultas Dakwah dan Komunikasi **An. Raja Rafillah** dengan **NIM 11642202861** telah melakukan pelaksanaan kegiatan Riset/ Pra Riset dan pengumpulan data untuk bahan Skripsi di BNNP Riau dengan judul/ bidang kajian "**Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kinerja**".
3. Demikian untuk menjadi maklum, atas perhatiannya kami ucapkan terima kasih.

a.n. Kepala Badan Narkotika Nasional  
Provinsi Riau



Iwan Kurniawan Hasyim, S.IP., MT

Tembusan:

1. Para Kabid dan Kabag Umum BNNP Riau;
2. Para Kasi dan Kasubag BNNP Riau.

UIN SUSKA RIAU

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## DAFTAR RIWAYAT HIDUP



Raja Rafillah lahir di pangean, provinsi Riau, 8 januari 1998. Anak dari bapak Raja asmal dan ibu Warniati, dan merupakan anak ke satu dari dua bersaudara. Saat ini tinggal di Jl. Rajawali, Kel. Delima, Kec. Tampan, Pekanbaru Riau. Pendidikan yang ditempuh oleh peneliti, yaitu pada tahun 2004-2013 di SDN 016 Desa Kelesa, Riau. Setelah lulus SMP melanjutkan pendidikan di SMK Taruna Satria Pekanbaru, Riau pada tahun 2013-2016.

Kemudian setelah lulus peneliti melanjutkan di Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau. Sampai dengan penulisan skripsi ini, masih terdaftar aktif sebagai mahasiswa UIN Sultan Syarif Kasim Riau. Selama perkuliahan peneliti pernah mengikuti kegiatan kampus yakni sebagai salah satu anggota Rakernas jurusan Bimbingan Konseling Islam pada tahun 2018.